

Synoptische Darstellung Personalreglement

Aktuelles Reglement	Neues Reglement
<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>² Die Anstellungsbedingungen des befristet und/oder nebenamtlich angestellten Personals werden vom Gemeinderat in einem separaten Arbeitsvertrag geregelt.</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>² Nicht diesem Reglement unterliegen die Arbeitsverhältnisse von</p> <ul style="list-style-type: none"> – Lehrlingen und Lehtöchtern – Aushilfen und befristet angestelltem Personal – nebenamtlich angestelltem Personal – Praktikanten und Praktikantinnen – Im Stundenlohn Beschäftigten <p>Die Anstellungsbedingungen werden vom Gemeinderat in einem separaten Arbeitsvertrag geregelt.</p> <p>³ Die Lehrpersonen der Volksschule sind nicht diesem Reglement unterstellt. Das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen richtet sich nach den kantonalrechtlichen Bestimmungen und Richtlinien.</p>
<p>§ 8 Probezeit</p> <p>¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p> <p>² Erfolgt keine Kündigung während der Probezeit, so gilt die Anstellung als definitiv auf unbestimmte Zeit mit beidseitigen Kündigungsmöglichkeiten.</p>	<p>§ 8 Probezeit</p> <p>¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p> <p>² Die Probezeit kann in begründeten Fällen, insbesondere bei Mängeln in der Leistung und/oder dem Verhalten, ausnahmsweise bis auf sechs Monate verlängert werden.</p> <p>³ Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht.</p>
	<p>§ 13 Verlängerung der Fristen bei Krankheit (-> neu)</p> <p>Nach Ablauf der Probezeit gilt der Kündigungsschutz nach Art. 336c OR und Art. 336d OR. Wird die Kündigungsfrist aus einem in Art. 336c OR genannten Grund unterbrochen, wird diese erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Mit Ablauf der konkreten Kündigungsfrist ist das Arbeitsverhältnis beendet. In Abweichung zu Art. 336c Abs. 2 OR findet keine Verlängerung auf den nächsten Endtermin (Monatsende) statt. Das Arbeitsverhältnis kann damit an jedem beliebigen Kalendertag enden.</p>

<p>§ 15 Vertretungspflicht</p> <p>¹ Das Personal kann befristet verpflichtet werden, Arbeiten, für die es nicht ausdrücklich angestellt worden ist, soweit ihm dies aufgrund seiner Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie seiner bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann, zu übernehmen.</p> <p>² Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht. Bedeutet die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme, so wird sie gemäss den in § 31⁴ festgelegten Richtlinien entschädigt.</p>	<p>§ 16 Aufgabenbereich/Vertretung</p> <p>¹ Die Aufgaben und die organisatorische Eingliederung werden in einer Stellen- und Funktionsbeschreibung festgehalten.</p> <p>² Das Personal kann befristet verpflichtet werden, Arbeiten, für die es nicht ausdrücklich angestellt worden ist, soweit ihm dies aufgrund seiner Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie seiner bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann, zu übernehmen.</p> <p>³ Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht. Bedeutet die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme und Mehrbelastung, kann der Gemeinderat eine Entschädigung ausrichten oder eine Ersatzlösung treffen.</p>
<p>§ 17 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹ Die Ausübung von nebenberuflichen Tätigkeiten, die sich nachteilig auf die Funktion oder die Arbeit auswirken können, ist untersagt.</p> <p>² Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung, die das Personal während der Arbeitszeit beansprucht, resp. in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigt oder im Hinblick auf seine Anstellung zu Interessenkonflikten führen kann, bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.</p>	<p>§ 18 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden dürfen einer Nebenbeschäftigung nachgehen, sofern es die Arbeitsleistung bei der Gemeinde nicht beeinträchtigt. Es besteht in jedem Fall eine Meldepflicht, in besonderen Fällen besteht eine Bewilligungspflicht.</p> <p>² Für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen zu Erwerbszwecken ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.</p> <p>³ Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.</p> <p>⁴ Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes oder eines politischen Mandates ist die Bewilligung des Gemeinderates erforderlich.</p> <p>Er legt die allfällige Regelung der Arbeitszeit fest und entscheidet, ob für die Beanspruchung durch ein Amt oder ein Mandat während der ordentlichen Arbeitszeit eine Lohnanpassung zu erfolgen hat.</p>
<p>§ 21 Allgemeines</p> <p>² Die Jahresbesoldung wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet, die 13. Monatsbesoldung auf Ende November. Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres wird die 13. Monatsbesoldung anteilmässig ausbezahlt. Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, entfällt jeder Anspruch auf die 13. Monatsbesoldung.</p>	<p>§ 22 Allgemeines</p> <p>² Die Jahresbesoldung wird in 13 gleichen Teilen ausgerichtet, die 13. Monatsbesoldung auf Ende November. Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres wird die 13. Monatsbesoldung anteilmässig ausbezahlt.</p>

§ 26 Leistungslohn

² Leistungslohn wird ausgerichtet, wenn die folgenden qualifikatorischen Voraussetzungen erfüllt sind:

Qualifikation sehr gut	LL = 1/1 Anteil-LL
Qualifikation gut	LL = 1/3 Anteil-LL
Qualifikation genügend	kein LL
Qualifikation ungenügend	kein LL

§ 27 Leistungslohn

² Leistungslohn wird **in der Regel** ausgerichtet, wenn die folgenden qualifikatorischen Voraussetzungen erfüllt sind:

Qualifikation sehr gut	LL = 1/1 Anteil-LL
Qualifikation gut	LL = 1/2 Anteil-LL
Qualifikation genügend	kein LL
Qualifikation ungenügend	kein LL

Ausnahmen kann der Gemeinderat festlegen.

§ 29 Anpassung Besoldungsbänder

Die stufenabhängigen Besoldungsbänder werden periodisch überprüft. Die Anpassung liegt im Kompetenzbereich des Gemeinderates.

§ 30 Besoldungsbänder

Der Gemeinderat kann bei wesentlicher Änderung der Arbeitsmarktlage die Gehaltsbänder entsprechend anpassen.

§ 30 Treueprämien

¹ Fest angestelltem Personal werden folgende einmalige Treueprämien ausgerichtet:

nach Vollendung von 10 Dienstjahren	1/2 Monatslohn
nach Vollendung von 20 Dienstjahren, danach nach jeweils 5 weiteren Dienstjahren	1 Monatslohn oder die Hälfte als Ferien

² Ein Monatslohn entspricht 4 Wochen Ferien.

³ Als Bemessungsgrundlage gilt der Monatslohn (13. Teil der Jahresbesoldung) bei Vollendung des betreffenden Anstellungsjahres.

⁴ Steht das Personal im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Arbeitsverhältnis (ausgenommen bei ordentlicher Pensionierung), entfällt der Anspruch.

§ 31 Treueprämien

¹ Die Mitarbeitenden erhalten folgende Treueprämien:

nach Vollendung von 5 Dienstjahren	CHF 1'000.00
nach Vollendung von 10 Dienstjahren	½ Monatslohn
nach Vollendung von 15 Dienstjahren	¾ Monatslohn
nach Vollendung von 20 Dienstjahren,	1 Monatslohn
nach Vollendung von 25 Dienstjahren, danach nach jeweils 10 weiteren Dienstjahren	1 Monatslohn

²Lehrjahre werden nicht angerechnet.

³Der Gemeinderat kann anstelle der Auszahlung nach Abs. 1 dem Personal auch zusätzliche Ferientage gewähren. Ein Monatslohn entspricht dabei 20 Arbeitstagen. Massgebend für die Gewährung zusätzlicher Ferientage sind insbesondere die aktuellen Ferien- und Zeitsalden. Der Bezug der zusätzlich gewährten Ferientage kann auf zwei Jahre seit der Fälligkeit der Treueprämie verteilt werden.

⁴ Als Bemessungsgrundlage gilt der Monatslohn (13. Teil der Jahresbesoldung) bei Vollendung des betreffenden Anstellungsjahres **sowie das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten 5 Jahre.**

⁵ Steht das Personal im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Arbeitsverhältnis (ausgenommen bei ordentlicher Pensionierung), entfällt der Anspruch.

<p>§ 31 Überstunden</p> <p>⁴ Hat ein Angestellter nebst seinen Pflichten gemäss Pflichtenheft während mindestens 14 Tagen eine Stellvertreterfunktion auszuüben (ausgenommen geplante Abwesenheiten des Stelleninhabers), erfolgt die Abgeltung durch Lohnzahlung mit einem Überzeitzuschlag von 25%.</p>	<p>§ 32 Überstunden</p> <p>⁴ Hat ein Angestellter nebst seinen Pflichten gemäss Pflichtenheft während mindestens 14 Tagen eine Stellvertreterfunktion auszuüben (ausgenommen geplante Abwesenheiten des Stelleninhabers), erfolgt die Abgeltung durch Lohnzahlung mit einem Überzeitzuschlag von 25%.</p> <p>-> In § 16 geregelt</p>																		
<p>§ 34 Ferien</p> <p>¹ Das Personal hat Anspruch auf folgende jährliche Ferien:</p> <table border="0"> <tr> <td>bis zum 20. Altersjahr</td> <td>25 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>vom 20. bis 29. Altersjahr</td> <td>23 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>vom 30. bis 49 Altersjahr</td> <td>25 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>vom 50. bis 59 Altersjahr</td> <td>27 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab dem 60. Altersjahr</td> <td>30 Arbeitstage</td> </tr> </table> <p>⁴ Wird das Personal während eines Anstellungsjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Gemeinderat die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen</p> <p>⁵ Beruht die Arbeitsverhinderung auf Schwangerschaft und/oder Niederkunft, erfolgt die Ferienkürzung erst ab dem vollendeten dritten Monat der Arbeitsverhinderung.</p>	bis zum 20. Altersjahr	25 Arbeitstage	vom 20. bis 29. Altersjahr	23 Arbeitstage	vom 30. bis 49 Altersjahr	25 Arbeitstage	vom 50. bis 59 Altersjahr	27 Arbeitstage	ab dem 60. Altersjahr	30 Arbeitstage	<p>§ 35 Ferien</p> <p>¹ Das Personal hat Anspruch auf folgende jährliche Ferien:</p> <table border="0"> <tr> <td>bis zum 49. Altersjahr</td> <td>25 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>vom 50. bis 59 Altersjahr</td> <td>27 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab dem 60. Altersjahr</td> <td>30 Arbeitstage</td> </tr> </table> <p>⁴ Bei Krankheit, Unfall und Militärdienst von zusammen mehr als 2 Monaten Dauer innerhalb von einem Dienstjahr sowie bei der Niederkunft ab dem 3. Monat werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.</p> <p>⁵ Bei unbezahltem Urlaub von mindestens 1 Monat werden die Ferien ab dem 1. Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.</p>	bis zum 49. Altersjahr	25 Arbeitstage	vom 50. bis 59 Altersjahr	27 Arbeitstage	ab dem 60. Altersjahr	30 Arbeitstage		
bis zum 20. Altersjahr	25 Arbeitstage																		
vom 20. bis 29. Altersjahr	23 Arbeitstage																		
vom 30. bis 49 Altersjahr	25 Arbeitstage																		
vom 50. bis 59 Altersjahr	27 Arbeitstage																		
ab dem 60. Altersjahr	30 Arbeitstage																		
bis zum 49. Altersjahr	25 Arbeitstage																		
vom 50. bis 59 Altersjahr	27 Arbeitstage																		
ab dem 60. Altersjahr	30 Arbeitstage																		
<p>§ 35 Feiertage</p> <p>¹ Als bezahlte Feiertage gelten:</p> <p>Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. Mai, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten, Stefanstag.</p>	<p>§ 36 Feiertage</p> <p>¹ Als bezahlte Feiertage gelten:</p> <p>Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. Mai, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten, Stefanstag</p>																		
<p>§ 36 Bezahlter Urlaub</p> <p>¹ Dem Personal werden, soweit die nachfolgend erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Besoldungskürzung, wie folgt Urlaub gewährt:</p> <table border="0"> <tr> <td>Eigene Hochzeit</td> <td>bis 3 Tage</td> </tr> <tr> <td>Hochzeit in der eigenen Familie</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>Geburt eigener Kinder</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>Todesfall im eigenen Haushalt</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Oder der eigenen Familie</td> <td>bis 3 Tage</td> </tr> </table>	Eigene Hochzeit	bis 3 Tage	Hochzeit in der eigenen Familie	1 Tag	Geburt eigener Kinder	1 Tag	Todesfall im eigenen Haushalt		Oder der eigenen Familie	bis 3 Tage	<p>§ 37 Bezahlter Urlaub</p> <p>¹ Dem Personal werden, soweit die nachfolgend erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Besoldungskürzung, wie folgt Urlaub gewährt:</p> <table border="0"> <tr> <td>Eigene Hochzeit</td> <td>bis 3 Tage</td> </tr> <tr> <td>Hochzeit von Kindern, Enkeln, Geschwistern, Elternteilen</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners der eigenen Kinder oder eines Elternteils</td> <td>3 Tage</td> </tr> <tr> <td>Tod von Verwandten 2. Grades</td> <td>1 Tag</td> </tr> </table>	Eigene Hochzeit	bis 3 Tage	Hochzeit von Kindern, Enkeln, Geschwistern, Elternteilen	1 Tag	Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners der eigenen Kinder oder eines Elternteils	3 Tage	Tod von Verwandten 2. Grades	1 Tag
Eigene Hochzeit	bis 3 Tage																		
Hochzeit in der eigenen Familie	1 Tag																		
Geburt eigener Kinder	1 Tag																		
Todesfall im eigenen Haushalt																			
Oder der eigenen Familie	bis 3 Tage																		
Eigene Hochzeit	bis 3 Tage																		
Hochzeit von Kindern, Enkeln, Geschwistern, Elternteilen	1 Tag																		
Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners der eigenen Kinder oder eines Elternteils	3 Tage																		
Tod von Verwandten 2. Grades	1 Tag																		

<p>Todesfall in der Verwandtschaft 1 Tag</p> <p>In allen anderen Todesfällen Teilnahme an der Bestattung</p> <p>Militärische Rekrutierung 1 Tag</p> <p>Umzug des eigenen Haushaltes 1 Tag</p>	<p>In allen anderen Todesfällen Teilnahme an der Bestattung</p> <p>Militärische Rekrutierung gemäss Aufgebot</p> <p>Umzug des eigenen Haushaltes 1 Tag pro Jahr</p>
<p>§ 37 Weiter- und Fortbildung</p> <p>¹ Das Personal hat sich um seine berufliche Weiterbildung zu bemühen.</p> <p>² Die Gemeinde fördert und unterstützt die Weiterbildung des Personals durch geeignete Massnahmen. Der Gemeinderat kann dafür zusätzlichen bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen. Dies gilt insbesondere für Weiterbildungsveranstaltungen, die im betrieblichen Interesse liegen.</p> <p>³ Der Gemeinderat kann die Leistungen für Weiterbildung mit Bedingungen verknüpfen, wie z.B. Verbleib im Dienste der Gemeinde für eine bestimmte Zeit nach Erhalt der Leistung oder Verpflichtung für pro rata Rückerstattung.</p> <p>⁴ Das Personal kann zum Besuch von fachbezogenen Fortbildungsveranstaltungen verpflichtet werden. In diesen Fällen trägt der Arbeitgeber die gesamten Kosten.</p>	<p>§ 38 Weiter- und Fortbildung</p> <p>Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung der Mitarbeitenden durch geeignete Massnahmen. Er kann dafür zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen. Dies gilt insbesondere für Weiterbildungsveranstaltungen, die im betrieblichen Interesse liegen. Dazu wird ein separates Reglement erlassen.</p>
<p>§ 39 Besoldung bei Schwangerschaft</p> <p>Besoldung und Urlaubsanspruch infolge Schwangerschaft und Niederkunft sind in einer gemeinderätlichen Verordnung zu diesem Reglement geregelt.</p> <p>-> Gab es nie, wurde nach OR gehandhabt</p>	<p>§ 40 Besoldung bei Schwangerschaft und während Elternzeit</p> <p>¹ Der Mitarbeiterin wird während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs 80 % des bisherigen Gehalts während 16 Wochen ausbezahlt.</p> <p>² Erfolgt die Geburt in den ersten 12 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so gilt nur die gesetzliche Regelung für den Mutterschaftsurlaub im Umfang von 14 Wochen.</p> <p>³ Väter sowie die Ehefrau der Mutter, die als anderer Elternteil im Sinne von Art. 255a Abs. 1 ZGB gilt, haben Anspruch auf zwei Wochen Entschädigung des andern Elternteils EAE (gilt auch für Mehrlingsgeburten). Während der zweiwöchigen Absenz werden 80% des bisherigen Gehalts ausbezahlt.</p> <p>⁴ Diese zwei Wochen entsprechen zehn Urlaubstagen für ein Vollzeitpensum. Bei Teilzeitmitarbeitenden wird der Urlaub anteilig im Beschäftigungsgrad berechnet.</p>

	<p>⁵ Die Urlaubstage können dabei aneinander oder einzeln innerhalb der ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden; danach verfallen sie entschädigungslos.</p>
<p>§ 41 Besoldung bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall oder Krankheit wird die volle Besoldung wie folgt ausgerichtet:</p> <p> bis und mit 10. Dienstjahr: während 3 Monaten</p> <p> ab 11. Dienstjahr: während 6 Monaten</p> <p>³ Das Personal ist verpflichtet, die Gemeinde rechtzeitig über die Krankheit oder den Unfall zu orientieren. Nach Ablauf von 5 Tagen ist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Der Gemeinderat kann ein zweites Arztzeugnis seines Vertrauensarztes verlangen.</p>	<p>§ 42 Besoldung bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall oder Krankheit wird die volle Besoldung während 3 Monaten ausgerichtet.</p> <p>³ Das Personal ist verpflichtet, die Gemeinde rechtzeitig über die Krankheit oder den Unfall zu orientieren. Nach Ablauf von 5 Tagen ist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. In begründeten Fällen kann der Gemeinderat ein ärztliches Zeugnis bereits ab dem ersten Tag verlangen. Der Gemeinderat kann Mitarbeitende in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichten.</p>
<p>§ 42 Gehaltsnachgenuss</p> <p>¹ Beim Todesfall erhalten der überlebende Ehegatte oder die im Zeitpunkt des Ablebens minderjährigen oder sich in Ausbildung befindenden Kinder noch für drei Monate, vom Todestag an gerechnet, die Besoldung einschliesslich Zulagen.</p>	<p>§ 43 Gehaltsnachgenuss</p> <p>¹ Beim Tod einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters richtet die Arbeitgeberin für drei Monate, vom Todestag an gerechnet, die Besoldung einschliesslich Zulagen an folgende Hinterbliebenen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ehegattin bzw. Ehegatte, eingetragene Partnerin bzw. eingetragener Partner oder die Lebenspartnerin bzw. den Lebenspartner, die seit mindestens drei Jahren im gleichen Haushalt leben; • Kinder, für die ein Anspruch auf Kinder- bzw. Ausbildungszulage besteht.
	<p>§ 45 Persönlichkeitsschutz (-> neu)</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität des Personals.</p> <p>² Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen des Datenschutzgesetzes. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden.</p> <p>³ Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p>

<p>§ 44 Pflichtverletzung</p> <p>² neu</p>	<p>§ 46 Pflichtverletzung / Haftung</p> <p>² Die Mitarbeitenden haften gegenüber der Gemeinde für Schaden, den sie absichtlich und/oder grobfahrlässig verursachen.</p>
<p>§ 46 Disziplinarverfahren</p> <p>¹ Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist dem betroffenen Angestellten mitzuteilen.</p> <p>² Mit der Einleitung eines Disziplinarverfahrens kann die Freistellung von der Arbeit verbunden sein.</p> <p>³ Dem betroffenen Angestellten ist das Recht der Anhörung, Verteidigung und Beschwerdeführung gewährleistet. Er ist berechtigt, einen Beistand beizuziehen.</p> <p>⁴ Die Verhängung einer Disziplinar massnahme oder die Einstellung des Verfahrens ist dem betroffenen Angestellten unter Angabe der Gründe schriftlich zu eröffnen.</p>	<p>§ 48 Disziplinarverfahren</p> <p>¹ Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist dem betroffenen Angestellten mitzuteilen.</p> <p>² Mit der Einleitung eines Disziplinarverfahrens kann die Freistellung von der Arbeit verbunden sein.</p> <p>³ Dem betroffenen Angestellten ist das Recht der Anhörung, Verteidigung und Beschwerdeführung gewährleistet. Er ist berechtigt, einen Beistand beizuziehen.</p> <p>³ Die Verhängung einer Disziplinar massnahme oder die Einstellung des Verfahrens ist dem betroffenen Angestellten unter Angabe der Gründe schriftlich zu eröffnen.</p>